INTRODUCTION

Patrick BAKENGELA SHAMBA
REHU-CHERCHEUR au CRECIS
UNIVERSITE CATHOLIQUE DE LOUVAIN
Ruelle saint Eloi e/301
1348 Louvain-la-Neuve, Belgique
Office : +32 10478519
Cell : +32 495938194
Home : +32 10889200

---

1. L'ANALYSE DE LA LITTERATURE

Dans l'analyse de la littérature on nous parle des différents travaux menés qui tend de comprendre le fonctionnement des organisations en Afrique, Kandem (2000) identifie deux principales perceptives dominantes :

- La perceptive rationaliste et fonctionnaliste d'une part
- la perceptive culturaliste et humaniste d'autre part.

On nous dit aussi quant à Nizert, Pichaut (2007), il regroupe les différentes recherches empiriques sur la GRH en Afrique entre trois groupes :

- Les thèses universalistes
- Les thèses culturalistes et
- Les thèses néo-institutionnalistes

2. DISPOSITION METHODOLOGIQUE

Dans les dispositions méthodologiques, on nous montre comme le constate Taganai (2000) la GRH en Afrique n'est pas encore parvenir à s'imposer comme axe porteur de recherche en même titre que les autres disciplines de gestion. La recherche est encore au stade d'accumulation des faits et des données. Cette remarque nous pousse à recourir à une demande d'enquête qualitative qui présente plusieurs avantages. D'abord elle favorise une observation intense d'une situation dans son contexte. En suite elle donne la possibilité aux chercheurs d'être près des objets étudiés en permettant une compression à la fois globale et approfondie d'un phénomène spécifique. Enfin elle favorise une analyse plus fine des réalités étudiées et on nous parle aussi de

leur enquête qui a été menée dans deux entreprises publiques en République Démocratique du Congo.

3. ***<u>ETUDE COMPARATIVE DE DEUX ENTREPRISES EN AFRIQUE</u>***

Dans l'étude comparative de deux entreprises en Afrique, on compare deux entreprises de leur nature dans lesquelles les dirigeants sont nommés par une même structure. Et dont l'objet de la recherche dans les deux entreprises a été de comprendre l'articulation entre les politiques de la GRH c'est-à-dire les règles et directives, la manière effective dont les différentes règles sont mises en valeurs par les acteurs dans les deux entreprises.

4. ***<u>Discutions de la pertinence du model « management africain »</u>***

Les données de nos analyses ont permis de constater que deux entreprises publiques régies par les mêmes dispositifs organisationnelles. Et évoluant dans un même environnement culturel affiche des pratiques d'acteurs différentes. Et on nous dit que cette analyse a permis de remarquer que dans un même contexte culturel et institutionnel les deux entreprises affichent des pratiques de recrutement différente.

CONCLUSION

Cette étude nous a permis de montrer qu'il existe une tentative dans la littérature de gestion en Afrique, d'associer l'efficacité de l'organisation à une model spécifique du management.